

Juin 2026



La Commission nationale
des parents francophones

CHARTRE DE BONNE CONDUITE

Un cadre éthique et responsable pour le recrutement international
d'éducatrices et éducateurs en petite enfance.

Table des matières

Préambule	2
1. Valeurs fondamentales	2
2. Principes directeurs pour les recruteurs	3
2.1 Collaboration avec les établissements locaux	3
2.2 Recrutement éthique	3
2.3 Évaluation de la qualification professionnelle	3
2.4 Communication interculturelle	4
2.5 Suivi et rétroaction	4
3. Renseignements par pays	5
3.1 Belgique	5
3.2 Cameroun	5
3.3 Côte d'Ivoire	6
3.4 France	6
3.5 Maroc	7
3.6 Tunisie	7
4. Conclusion	8
Crédits	9

Note au lecteur : Les informations contenues dans ce document ont été vérifiées avec soin et étaient, au meilleur de notre connaissance, exactes en date du 1er janvier 2026. Elles sont susceptibles d'évoluer en fonction des modifications apportées aux politiques et aux pratiques en vigueur. Ce document ne remplace en aucun cas les directives officielles d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Veuillez consulter Canada.ca pour les exigences les plus à jour.

Préambule

Cette charte vise à établir un cadre éthique et responsable pour le recrutement international d'éducatrices et éducateurs en petite enfance en tenant compte des réalités des pays sources, des pratiques exemplaires et des recommandations exprimées par les ambassades canadiennes à l'étranger.

Elle s'adresse donc à toute personne, tout organisme ou toute entreprise souhaitant recruter de la main-d'œuvre spécialisée en éducation de la petite enfance à l'international. Elle accompagne l'Étude sur la reconnaissance des diplômes francophones internationaux en petite enfance pour travailler en contexte minoritaire au Canada.

Pour toute information supplémentaire, nous vous invitons à consulter ce document, qui offre une analyse plus détaillée, notamment en ce qui concerne les renseignements propres à chaque pays.

1. Valeurs fondamentales

- **Transparence**

Les processus de recrutement et d'évaluation doivent être clairement communiqués aux candidates et candidats ainsi qu'aux partenaires locaux (institutions, ministères et ambassades).

- **Équité**

Aucune candidate ni aucun candidat ne doit être défavorisé en raison de son origine, de son statut socioéconomique ou de sa situation migratoire.

- **Engagement mutuel**

Les employeurs, les établissements de formation ainsi que les candidates et candidats partagent une responsabilité commune dans le succès de l'intégration.

Les personnes qui procèdent au recrutement doivent être conscientes du risque de fuite des cerveaux, qui pourrait nuire aux relations diplomatiques entre le Canada et le pays source. Elles doivent collaborer étroitement avec les instances locales et veiller à maximiser les retombées positives du partenariat.

2. Principes directeurs pour les recruteurs

2.1 Collaboration avec les établissements locaux

- Communiquer avec l'ambassade du ou des pays ciblés afin de connaître les pratiques à respecter et d'établir une relation diplomatique adéquate (OBLIGATOIRE);
- Privilégier les établissements reconnus par l'État dans chaque pays (OBLIGATOIRE);
- Signer des protocoles d'entente ou des lettres de collaboration avec les institutions postsecondaires, les centres de formation ou autres partenaires locaux qui facilitent l'accès des recruteuses et recruteurs au bassin de candidatures (SUGGÉRÉ).

2.2 Recrutement éthique

- Éviter les pratiques de détournement d'étudiantes et étudiants en formation ou de recrutement direct sans validation des autorités locales (ministères/gouvernement) (OBLIGATOIRE);
- Ne pas utiliser d'intermédiaires non accrédités (ex. : agences de placement sans permis) (OBLIGATOIRE);
- S'assurer que les offres d'emploi respectent les normes de travail canadiennes et incluent de l'accompagnement à l'installation (OBLIGATOIRE).

2.3 Évaluation de la qualification professionnelle

- Avoir une bonne connaissance des critères de reconnaissance des acquis des candidates et candidats du pays source (LORSQUE POSSIBLE);
- Connaître les possibilités de formations passerelles (à distance ou en présentiel) pour combler les écarts entre les programmes d'études (LORSQUE POSSIBLE);
- Informer les candidates et candidats que l'évaluation de leur qualification professionnelle peut être un processus long, coûteux et complexe afin d'éviter de créer des attentes irréalistes (OBLIGATOIRE).

2.4 Communication interculturelle

- Être formé•e à la communication interculturelle et aux réalités des systèmes éducatifs étrangers (OBLIGATOIRE);
- Favoriser des séances d'information bilatérales (ex. : webinaires avec des établissements et des ambassades) (SUGGÉRÉ);
- Prévoir un temps d'adaptation pour les personnes recrutées, y compris une sensibilisation à la pédagogie canadienne et aux attentes locales en milieu de garde (OBLIGATOIRE).

2.5 Suivi et rétroaction

- Effectuer du suivi individuel des personnes recrutées pendant le processus d'immigration, d'installation et d'intégration professionnelle (OBLIGATOIRE);
- Effectuer une évaluation conjointe annuelle des partenariats internationaux, en collaboration avec les ambassades et institutions locales (SUGGÉRÉ);
- Partager les bonnes pratiques avec d'autres employeurs ou provinces et territoires en respectant les spécificités régionales (SUGGÉRÉ);
- Assurer le suivi des CV reçus et du processus d'embauche (OBLIGATOIRE).

3. Renseignements par pays

3.1 Belgique

Ministères ou organismes incontournables : Le Forem et Actiris (services publics de l'emploi et de la formation professionnelle en Wallonie et Bruxelles).

Approche culturelle à privilégier : Approche collaborative, avec accent sur l'intérêt général et sur la pénurie actuelle.

Méthodes de contact recommandées : Par le biais de Forem ou d'Actiris.

Faux pas à éviter : Ne pas passer par les structures officielles.

Recommandations de l'agent•e canadien•ne sur place : Travailler avec les services publics de l'emploi et informer sur les contraintes locales.

3.2 Cameroun

Ministères ou organismes incontournables : Ministère de l'Éducation de base (MINEDUB), ministère de l'Éducation supérieure (MINESUP) et ministère des Affaires sociales (MINAS).

Approche culturelle à privilégier : Formelle, respect des titres et hiérarchie, rencontres en présentiel valorisées.

Méthodes de contact recommandées : Par les ministères pour le public et directement par les directions pour le privé.

Faux pas à éviter : Approche informelle, non-respect des protocoles et flou dans les objectifs.

Recommandations de l'agent•e canadien•ne sur place : Nommer un contact local et prévoir des délais de réponse.

3.3 Côte d'Ivoire

Ministères ou organismes incontournables : Institut national supérieur de formation sociale (INSFS).

Approche culturelle à privilégier : Reconnaître les titres officiels, passer par le secrétariat ou par un collaborateur direct pour respecter le protocole, et préférer des communications officielles et hiérarchisées.

Méthodes de contact recommandées : Par des contacts directs avec les directions d'établissement.

Faux pas à éviter : Ne pas passer par les structures officielles.

Recommandations de l'agent•e canadien•ne sur place : Travailler avec les services publics de l'emploi et informer sur les contraintes locales.

3.4 France

Ministères ou organismes incontournables : Ministère du Travail et des Solidarités, ministère de la Santé, des Familles, de l'Autonomie et des Personnes handicapées et France Travail.

Approche culturelle à privilégier : Approche diplomatique et discrétion en raison de la pénurie.

Méthodes de contact recommandées : Par France Travail ou lors d'événements spécialisés.

Faux pas à éviter : Communication trop visible ou directe et aborder la question salariale en premier lieu.

Recommandations de l'agent•e canadien•ne sur place : Participer à des salons spécialisés comme Petit 1, et rester discret et axé sur la collaboration.

3.5 Maroc

Ministères ou organismes incontournables : Office de la formation professionnelle et de promotion du travail (OFPPT), Agence nationale de la promotion de l'emploi et des compétences (ANAPPEC) ET ministère de l'Inclusion économique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences (MIEPEEC).

Approche culturelle à privilégier : Respect des hiérarchies, politesse formelle et valorisation du pays partenaire.

Méthodes de contact recommandées : Par contact initial avec l'OFPPT ou l'ANAPPEC, puis par relais vers les institutions.

Faux pas à éviter : Contacter directement les établissements, sans passer par les structures officielles.

Recommandations de l'agent•e canadien•ne sur place : Privilégier les partenariats gagnant-gagnant et insister sur la valeur ajoutée locale du projet.

3.6 Tunisie

Ministères ou organismes incontournables : Ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes âgées et Agence tunisienne de coopération technique (ATCT).

Approche culturelle à privilégier : Approche respectueuse et hiérarchique, et privilégier les contacts officiels.

Méthodes de contact recommandées : Par le Ministère ou par les réseaux éducatifs nationaux.

Faux pas à éviter : Ignorer les structures étatiques ou les procédures officielles.

Recommandations de l'agent•e canadien•ne sur place : Valoriser les partenariats bilatéraux et contextualiser les besoins canadiens.

4. Conclusion

Cette charte de bonne conduite se veut un guide concret et éthique pour encadrer les pratiques de recrutement international dans le domaine de l'éducation à la petite enfance.

En s'appuyant sur les valeurs de transparence, d'équité et d'engagement mutuel, elle vise à favoriser des partenariats durables et responsables entre le Canada et les pays sources. En tenant compte des spécificités culturelles, institutionnelles et diplomatiques de chaque pays, elle permet d'assurer un dialogue respectueux, une reconnaissance adéquate de la qualification professionnelle ainsi qu'une intégration réussie des éducatrices et éducateurs francophones dans les services de garde canadiens.

En l'appliquant collectivement, les recruteurs, employeurs, institutions et personnes candidates contribueront à bâtir un système de recrutement équitable, respectueux des talents locaux et bénéfique pour l'ensemble des parties prenantes.

Ce projet est financé en partie par le gouvernement du Canada. Les idées et les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs. Elles ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Liste des contributeurs au comité de coordination du projet

Étude sur la reconnaissance des diplômes francophones internationaux en petite enfance pour travailler en contexte minoritaire au Canada

- **Expertes conseils : Solutions Eurêka**
Jacinthe Lemire (*Consultante principale*)
Linda Lowther (*Consultante associée*)
- **Co-coordination nationale du projet :**
Kathleen Couture (*Directrice générale, Association des centres de la petite enfance francophones de l'Île-du-Prince-Édouard*)
Leslie Larbalestrier (*Directrice adjointe, Garderie du petit cheval blanc, Yukon*)
- **Équipe de la Commission nationale des parents francophones (CNPf) :**
Marie-Andrée Asselin (*Directrice générale*)
Richard Vaillancourt (*Directeur des programmes*)
Nathalie Lachance (*Cheffe des communications*)
- **Les autres contributeurs :**
Les organismes sous-bénéficiaires du projet au sein du réseau de la CNPF et de la Table nationale sur les services d'apprentissage à l'enfance
Les collaborateurs au sein du Groupe de travail sur le recrutement international en petite enfance (GTRIPE)

